

Penulis:
Dr. Ilham A. Gani, S.E., M.M., M.H.
Hj. Nurmiati, S.E., M.M.

Perencanaan Dan Pengembangan **SUMBER DAYA MANUSIA**

(Teori, Kebijakan dan Praktik Berbasis Kompetensi di Era Digitalisasi)



Dr. Nirmawati, S.Kep., Ns., M.M



Perencanaan Dan Pengembangan **SUMBER DAYA MANUSIA**

(Teori, Kebijakan dan Praktik Berbasis Kompetensi di Era Digitalisasi)

Penulis:

Dr. Ilham A. Gani, S.E., M.M., M.H.

Hj. Nurmiati, S.E., M.M.



**PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(TEORI, KEBIJAKAN DAN PRAKTIK BERBASIS KOMPETENSI DI ERA DIGITALISASI)**

Penulis:

**Dr. Ilham A. Gani, S.E., M.M., M.H.
Hj. Nurmiati, S.E., M.M.**

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Nirmawati, S.Kep., Ns., M.M

Proofreader:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-459-665-6

Cetakan Pertama:

Agustus, 2023

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

**WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG
(Grup CV. Widina Media Utama)**

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

PRAKATA PENULIS

“Bahaya terbesar yang dihadapi umat manusia pada zaman sekarang bukanlah ledakan bom atom, tetapi perubahan fitrah” (Shandel)

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, karena atas izin dan Inayah-Nya jua lah, sehingga Buku yang berjudul **“Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA”** (*Teori, Kebijakan dan Praktik Berbasis Kompetensi di Era Digitalisasi*) dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa turunkan kepada Nabiullah Muhammad SAW, para keluarga dan sahabatnya. Semoga rahmat Allah Swt selalu dilimpahkan kepada kita semua Aamiin. Sejalan dengan perkembangan zaman era digitalisasi maka perusahaan dan organisasi harus menempatkan sumber daya manusia menjadi prioritas atau *human capital*. Akibat dari perkembangan teknologi yang dinamis sehingga model bisnis menjadi berubah di dunia digital modern dan pada akhirnya mengharuskan perusahaan dan organisasi perlu merevitalisasi komponen perusahaan seutuhnya. Kegiatan dan implementasi teknologi baru mengakibatkan perubahan dari fungsi spesialis kemudian bertransformasi sebagai konsekwensi dari digitalisasi.

Isu SDM merupakan kajian hangat para akademisi yang memunculkan berbagai macam persepsi dan penafsiran sehingga munculnya Omnibus Law UU cipta Kerja masih menyimpan sorotan dan kekecewaan terhadap kedaulatan SDM yang dianggap telah mengeksploitasi hak-hak ketenagakerjaan hal ini menyebabkan fungsi UU Omnibus Law tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Buku ini diperuntukkan bagi mahasiswa Strata Satu (S1), Strata Dua (S2), dan Strata tiga (S3) khususnya bidang studi Manajemen sumber daya manusia. Selain itu, buku ini diperuntukkan khusus mahasiswa Perguruan Tinggi/Universitas yang menyelenggarakan Program studi manajemen sumber daya manusia.

Semoga karya terbaik ini mendapatkan rahmat dan hidayah dari Allah SWT amin. *Billahittaufik Walhidayah Wassalamu’alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Samata Gowa, 15 Februari 2023

Penulis,

Dr. Ilham A. Gani, S.E., SH., M.M., MH

DAFTAR ISI

PRAKATA PENULIS	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 LINGKUNGAN PERUBAHAN DAN PERAN SDM	1
A. Tantangan Lingkungan Bisnis	1
B. Manajemen Perubahan	3
C. Evolusi Manajemen SDM	5
D. Pergeseran dalam Manajemen SDM	8
E. Strategi Pengembangan Manajemen SDM	10
F. Kompetensi Profesional SDM Global	14
BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	19
A. Perkembangan Ilmu Manajemen	19
B. Manajemen SDM	21
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	27
D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	30
BAB 3 KONSEP PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	33
A. Konsep Perencanaan SDM	33
B. Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia	36
C. Kendala dan Tantangan Perencanaan SDM	39
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI	43
A. Metode E-Recruitment	43
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen	46
C. Langkah-Langkah Rekrutmen dan Seleksi	48
BAB 5 COMPETITIVE ADVANTAGE ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN SDM	51
A. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi	51
B. Model Kompetensi dan Pendekatan Terpadu	56
C. Kompetensi yang dibutuhkan di Masa Depan	60
BAB 6 STRATEGI PENGEMBANGAN SDM	63
A. Pendekatan Pengembangan SDM	63
B. Dampak Lingkungan Organisasi Terhadap Pengembangan SDM	65
C. Strategi Organisasi Menghadapi Kompetisi	67
BAB 7 PENGEMBANGAN SDM MELALUI PROGRAM PELATIHAN	71
A. Program Orientasi dan Penempatan	71
B. Program Pelatihan	74
C. Integrasi Program Pelatihan dengan Pengembangan SDM	76

BAB 8 KEAMANAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	81
A. Pengertian dan Kesehatan Kerja (K3)	81
B. Peraturan Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	83
C. Pengendalian Kesehatan dan Keselamatan Kerja	86
D. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja	86
BAB 9 HUBUNGAN INDUSTRIAL	89
A. Manajemen Hubungan Kerja Industrial	89
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	92
C. Undang-Undang Cipta Kerja	94
BAB 10 KOMPENSASI DAN BALAS JASA	99
A. Pengertian Kompensasi, Perjanjian dan Kepastian Hukum	99
B. Fungsi dan Tujuan Kompensasi dan Balas Jasa	103
C. Filosofi dan Prinsip Kompensasi	106
D. Pemeliharaan Hubungan Kerja	112
DAFTAR PUSTAKA	116
BIOGRAFI PENULIS	126



LINGKUNGAN PERUBAHAN DAN PERAN SDM

A. TANTANGAN LINGKUNGAN BISNIS

Organisasi dan perusahaan dapat dipandang sebagai sistem yang terbuka (Katz dan Kahn, 1978). Menurut pandangan ini, organisasi dan perusahaan akan memberikan respon terhadap berbagai bentuk perubahan atau tantangan baru sehingga gilirannya juga akan menciptakan dinamika mengarah pada terjaganya keseimbangan hubungan antar elemen dalam organisasi, dan antar elemen-elemen internal dan elemen lingkungan eksternalnya. Respon ataupun proses penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan atau tantangan-tantangan baru pada gilirannya juga akan menciptakan dinamika lingkungan internal, utamanya akan membawa konsekuensi pada terjadinya pergeseran strategi organisasi dan cara-cara manusia dikelola. Penyesuaian organisasional dan perusahaan akan terjadi terus menerus mengingat lingkungan eksternal selalu berubah, bahkan dengan kecepatan yang semakin tinggi (Katz dan Kahn, 1978; Gugup Kismono, 1999).

Dalam lingkungan bisnis (business environment) yang mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan kinerja perusahaan, sehingga kondisi dalam bisnis tidak lagi terbatas oleh teritorial pada sebuah negara (borderless world), sehingga dalam peralihan hard technology ke smart technology serta perubahan dalam fundamental lainnya telah memiliki dampak terkait kebijakan yang diperoleh dari manajemen perusahaan (Hunger, Wheelen, 2007; Lumpkin. Taylor, 2005; Kusmayadi, D 2008).



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

Sejarah perkembangan manajemen tidak jauh berbeda dengan perkembangan manusia itu sendiri. Artinya, bahwa manajemen telah berlangsung sejak manusia itu berada di muka bumi ini, seiring dengan perkembangan dan tuntutan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada zaman purba atau zaman batu, manusia juga menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk membuat alat-alat dari batu guna merealisasikan tujuan hidupnya. Manajemen kemudian berkembang sesuai dengan perkembangan keahlian serta pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh manusia itu. Pengetahuan serta teknologi (IPTEK) telah tumbuh dan berkembang. Pertumbuhan itu sekaligus juga mengembangkan keterampilan manajemen umat manusia (Priyono, 2014).

Mempelajari sejarah manajemen sangat penting bagi kita untuk dapat memperoleh gambaran tentang bagaimana manajemen itu telah berlangsung pada masa lalu, bagaimana kemudian manajemen tersebut berkembang, prinsip-prinsip apa yang dikembangkan pada masa lalu dan bagaimana manajemen tersebut berlangsung dewasa ini. Akhirnya kita harus pula mempelajari dan mengantisipasi perkembangan di masa mendatang yang tentu saja juga akan menentukan arah pertumbuhan manajemen itu sendiri. Dengan mengetahui arah perkembangan manajemen tersebut maka kita juga akan dapat mempersiapkan diri kita untuk membekali diri kita masing-masing dengan keterampilan-keterampilan manajerial yang diperlukan di masa mendatang.

Untuk memperjelas gambaran diatas dapat menunjukkan sejarah perkembangan manajemen dari zaman dahulu sampai dengan perkembangan saat ini. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka di bawah ini:



KONSEP PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. KONSEP PERENCANAAN SDM

Di era modern saat ini, keberadaan SDM merupakan faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi dan perusahaan, baik organisasi bisnis maupun sosial. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi dan perusahaan mengharapkan terus eksis dan berkembang mengalami kemajuan dan perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*) maka harus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kebutuhan SDM melalui sebuah perencanaan yang komprehensif dan sistematis serta dinamis. Perencanaan SDM merupakan suatu kebutuhan pokok dalam setiap organisasi dan perusahaan dan ditangani oleh suatu unit khusus yang dipimpin oleh orang yang memiliki keahlian di bidangnya.

Agar perencanaan memiliki manfaat yang banyak dan tepat, maka harus dilaksanakan secara tepat pula dan akurasi yang tinggi, dapat memenuhi berbagai unsur secara sistematis dan dinamis. Mengapa harus dinamis, karena di abad 21 era revolusi 4.0, memiliki ciri terjadi perubahan secara cepat, masif, dan variatif berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK), menuntut daya adaptasi yang sangat tinggi. Teknologi diciptakan dan dikembangkan untuk memberi kemudahan kepada manusia, oleh karena itu, dalam perencanaan harus berorientasi kemanusiaan sekalipun berbasis teknologi.

Sebagai pertanda bahwa SDM merupakan hal yang penting, bahkan penting sekali, pada level nasional pun, Pemerintah menempatkan pembangunan SDM sebagai salah satu prioritas utama dalam program pembangunan Nasional. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan SDM



REKRUTMEN DAN SELEKSI

A. METODE E-RECRUITMENT

Rekrutmen menjadi indikator penting dalam menjalankan suatu perusahaan dan organisasi, dibutuhkan top manajer/pimpinan level tinggi serta karyawan yang siap mengembangkan perusahaan dan organisasi yang matang di era digital saat ini. Karyawan merupakan salah satu asset sumber daya manusia yang wajib dimiliki oleh suatu perusahaan dan organisasi. Untuk menciptakan sebuah perusahaan dan organisasi yang selalu bertumbuh, dibutuhkan seorang karyawan yang cakap dan terampil di bidangnya.

Pola manajerial yang baik juga dibutuhkan untuk menggerakkan serta mengelola sumber daya manusia agar dapat bertumbuh semakin lebih baik, efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan riil perusahaan dan organisasi tersebut. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan menurut Soedaryono (2006:6) bahwa Seorang karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk sebuah perusahaan maupun organisasi, baik dalam kesatuan kerja pemerintah maupun swasta guna menghidupi kehidupannya. Dalam menjalankan suatu perusahaan dan organisasi, fokus pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) terdapat beberapa aktivitas penting yang harus dirancang dan dipraktikkan.

Aktifitas tersebut terdiri dari perencanaan, penarikan/recruitment, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemberhentian SDM. Aktifitas ini dilakukan guna memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Jazimatul Husna, *at., el*, 2021). Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu akan semakin strategis dan Foulkes mengatakan : *“For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don’t think this*



COMPETITIVE ADVANTAGE ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN SDM

A. PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI

Memasuki abad 21, dalam era globalisasi dengan berbagai tantangan dunia semakin luas dan menyentuh lingkungan bisnis yang berjalan selaras dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi yang pesat dan meluas dalam menciptakan kesempatan bagi perusahaan sebagai tantangan yang harus dihadapi. sehingga kesempatan tersebut perlu mendapat tindakan yang nyata dalam mempertahankan kesempatan pasar bagi perusahaan, memudahkan akses terhadap sumberdaya yang semakin luas dan semakin beragam, menciptakan beberapa aliansi dan membangun kerjasama beberapa perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri sebagai upaya dalam menjawab tantangan bisnis yang semakin terbuka, namun demikian era globalisasi dapat memberikan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan.

Tantangan-tantangan tersebut adalah adanya perbedaan preferensi konsumen yang berasal dari berbagai teritorial dan latar belakang budaya, tantangan yang masuki abad ke-21, pengaruh globalisasi yang melanda dunia semakin dalam menyentuh sisi-sisi kehidupan perusahaan. Perkembangan teknologi informatika yang sangat cepat dan luas menciptakan peluang-peluang yang sekaligus juga merupakan tantangan-tantangan bagi perusahaan. Peluang-peluang yang diciptakan perkembangan teknologi informatika ini, diantaranya adalah semakin meluasnya kesempatan pasar bagi perusahaan, akses terhadap sumber daya yang semakin mudah dan semakin beragam, dan semakin terbukanya kemungkinan untuk menciptakan aliansi dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan luar negeri. Namun di



STRATEGI PENGEMBANGAN SDM

A. PENDEKATAN PENGEMBANGAN SDM

Sumber daya Manusia sebagai unsur yang memegang peran penting dalam pelaksanaan organisasi atau perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi atau perusahaan. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia pegawai/karyawan harus dikelola secara baik. Nawawi menjelaskan ada 3 (tiga) pengertian dari sumber daya manusia yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
3. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat besar, oleh sebab itu, mengelola karyawan untuk dapat berkinerja secara optimal harus merupakan kebijakan prioritas organisasi. Proses pengembangan SDM harus dilakukan dengan baik dan tepat, sehingga organisasi dapat memiliki *competitive advantage* dari aspek SDM yang sulit ditiru oleh pesaing. Hal ini baru dapat tercapai jika proses pengembangan SDM dapat menciptakan keseimbangan antara kepentingan karyawan dan organisasi (Sari, E. 2009).



PENGEMBANGAN SDM MELALUI PROGRAM PELATIHAN

A. PROGRAM ORIENTASI DAN PENEMPATAN

Program penempatan juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. (Ardana *at., el.*, 2012:82) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan permasalahan yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

Sunyoto (2012:127) menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. (Ardana, 2012:86) menyatakan orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru. Hal ini dapat dipahami bahwa orientasi kerja adalah



KEAMANAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. PENGERTIAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, mental, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Di samping itu dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Sehingga unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi. Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai/karyawan baik secara material, karena pegawai/karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pegawai/karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan menyenangkan.

Istilah kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh kantor atau perusahaan. Jika suatu kantor atau perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai/karyawan yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di kantor/perusahaan.



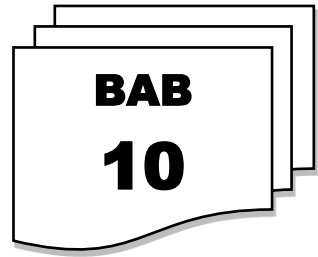
HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. MANAJEMEN HUBUNGAN KERJA INDUSTRIAL

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja (Asri Wijayanti, 2009). Dalam hubungan industrial, setiap permasalahan yang terjadi ditingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan yang timbul harus diselesaikan terlebih dahulu secara kekeluargaan atau musyawarah. Namun tidak semua perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan tentang berbagai hal terkait dengan hubungan kerja atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindarkan.

Pekerja dalam kegiatannya memiliki hak dan kewajiban dimana kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai dengan aturan baik aturan hukum serta aturan kerja yang telah disepakati, sedangkan hak pekerja adalah menerima upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Jadi antara hak dan kewajiban itu harus berjalan secara seimbang, sehingga tidak dibenarkan jika pekerja hanya menuntut hak sedangkan kewajibannya tidak dilaksanakan, begitu pula sebaliknya tidak dibenarkan apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya berupa gaji dan kompensasi.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 No.16 bahwa yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kemudian Menurut Kumar (2015) signifikansi dari hubungan industrial adalah memelihara hubungan industrial yang



KOMPENSASI DAN BALAS JASA

A. PENGERTIAN KOMPENSASI, PERJANJIAN DAN KEPASTIAN HUKUM

Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai atau karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi dan perusahaan. Fungsi-fungsi kompensasi adalah :

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemon, E. (2009). Integrating digital literacies into outreach services for underserved youth populations. *The Reference Librarian*, 50(1), 85-98. Diambil 7 Agustus 2020
- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(2), 115-120.
- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(2), 115-120.
- Agus Ariyanto, at. Al, 2018. *Manajemen Perubahan, Memahami dan Implementasi Manajemen Perubahan bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis*. Halaman Moeka Publishing. Jakarta
- Agustiawan, 2022. *Kesehatan & Keselamatan Kerja Era Society 5.0*, PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Almasri, M Nazar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam*. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan.
- Amirudin, A., & Muzaki, I. A. (2019). Life Skill Education and It'S Implementation in Study Programs Islamic Religious Education. *Jurnal Tarbiyah*, 26(2), 278–293. <https://doi.org/10.30829/tar.v26i2.485>
- Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, hal. 23
- Anatan, T. L., & Ellitan, L. (2005). Strategi Inovasi dan Kinerja Operasional Perusahaan Sebuah Review Aplikasi Intellectual Capital Management Dalam Era Baru Manufaktur. In *Proceeding, Seminar Nasional PESAT 2005*. Universitas Gunadarma.
- Aponno, A. D., & Arifiani, A. P. (2021). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UU CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. INDOSAT TBK). *Jurnal Kertha Semaya*, 9.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. 2021, November. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang., Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ardana, K. 2014. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2066–2085

- Ariani, D. W., & SE, M. 2019. Karakteristik dan Konteks Hubungan Industrial.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Arifuddin, Arief, 2003. *Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 178.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 178.
- Atmaja, J., Suardi, E., Natalia, M., Mirani, Z., & Alpina, M. P. (2018). Penerapan sistem pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi di Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Sipil*, 15(2), 64-76.
- Atmoko, F. K. (2017). Pemakaian Rekrutmen Online Di Indonesia Pada Perusahaan-Perusahaan Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Agora*, 5(2).
- Atmosoeparto, 2021. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berbudaya*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo).
- Aulia, A. F. 2019. Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107-119.
- Avriandi, E., & Sihotang, E. (2022). PENERAPAN PP NO. 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure: Indonesia. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 5(2), 145-155.
- Benyamin Bukit, 2017. Pengembangan Sumber Daya manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Cetakan ke 1, April 2017, Zahir Publishing. Yogyakarta.
- Bokelberg, E., Dorai, C., Feinzig, S., Guenole, M., Lesser, E., Mertens, J., Raisbeck, L., Reyes, W., & Steele, S. (2017). Memperluas keahlian: Bagaimana komputasi kognitif mengubah SDM dan pengalaman karyawan.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. M., 2007, Human resource management: Scope, analysis and significance. In P. Boxall, J. Purcell, & P. M. Wright (Eds.), *The handbook of human resource management* (pp. 1–16). Oxford: Oxford University Press.
- Budianto, A., Amirudin, & Muzaki, I. A. (2020). Peranan Pendidikan Agama Islam dalam Mengembangkan Kecerdasan Spiritual, Emosional, Sosial dan Intelektual Siswa di Sekolah Menengah Pertama (Penelitian di

- Kelas VIII SMP Islam Telukjambe). *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 4(1), 487–497.
- Chichester: Wiley Blackwell. Cantoni, F., & Mangia, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Digitalisasi*. Abingdon, New York, Torino: Routledge.
- Cici Apriliani, dkk, 2022. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3. PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Damingun, D. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(2), 245-252.
- Darmawan, D. 2019. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Deery, S.; Plowman, D.; dan Walsh, J. (1998). *Industrial Relations: A Contemporary Analysis*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Depri Liber Sonata, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris : Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.8, No.1 (Januari-Maret 2014), p.25.
- Djoko Setyadi, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*, Universitas Mulawarman, Kota Samarinda.
- Ekowoabo, J. O., Ikeije, U. U. and Ufoma, N. 'The Impact of recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2015. 3(2), pp. 22–33.
- Eliana Sari, 2009. *Pengembangan SDM Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jayabaya University Press. Jakarta
- Emillia, D. K., & Damiri, D. J. (2020). Transformasi Sumber Daya Manusia Menghadapi Pasar Tenaga Kerja Era Revolusi Industri 4.0. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 91-103.
- Fithriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM, *UIR LAW REVIEW*, Vol.1, No.2 (2017), p.149–60.
- Galgali, P.2017. Transformasi digital dan dampaknya terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi.
- Gugup Kismono, 1999. Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasional, dan Reposisi Peran Fungsi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*
- Gulick, Johnson, *Human Resource Management: Prestation Perspektif*. <http://humanresource.com>, 2004.
- Gunastri, N. M. (2017, July). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 11, No. 2, pp. 80-89).

- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hadiyyin, H. I. (2005). Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Berbasis Potensi Lokal. *Al Qalam*, 22(2), 302-319.
- Haluty, D. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. 10(1), 63–74.
- Handoko, Hani T, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BPEF, 2004
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Harahap, S. R. (2016). Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. 5(1), 149– 168.
- Hardityo, A. F., & Fahrullah, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA ISLAMI KARYAWAN PADA PT JAMKRINDO CABANG SURABAYA. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1), 78-87.
- Hartono, B., & Atmaja, H. E. (2021). SDM Digital: Strategi Tranformasi Bank Menjadi Bank Digital. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9, 49-60.
- Huseini, Martini. (1999). Mencermati Misteri Globalisasi: Menata Ulang Strategi Pemasaran Internasional Indonesia Melalui Pendekatan Resource-Based. FISIP UI, Jakarta.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. *Information Science and Library*, 2(1), 45-54.
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Ilomaki, Kantosalo, & Lakkala, 2011. What is digital competence? In Linked portal. Brussels: European Schoolnet. Diambil 7 Agustus 2020.
- Indayani, L. (2019). Manajemen Perubahan. *Umsida Press*, 1-287.
- Indonesia, P. R. (2019). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Riset Kesehatan Dasar*.
- Iqrami, M. R. (2018). Efektivitas pelaksanaan hubungan industrial di tempat kerja: studi pada SPBU 34.40252.
- Karsilah, K., Bahri, S., & Yulizar, Y. (2022). EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY, OCCUPATIONAL HEALTH, AND WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY AT PT. PEPUTRA MASTERINDO, TAPUNG DISTRICT. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 223-231.

- Kartawijaya, A. D., & Si, M. (2018). Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif–Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik. *Penerbit Alfabeta, Bandung*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA. Alfabeta.
- Katz, R. & Kahn, R., *The Social Psychology of Organizations*, New York, Wiley, 1978.
- Khaerunnisa, W., Amirudin, Muzaki, I. A., & Moh.Subhan. (2021). Madrasah Sebagai Alternatif Pelaksanaan Pendidikan Islam Dalam Persepsi Masyarakat (Studi Kasus di DTA Sirojul Falah II, Telukjambe Barat Karawang), 8(2), 164–177.
- Krisdiantoro, B. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang, II (2)*, 85-97.
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbavol21is2pg13>
- Kusmayadi, D. (2008). Pengaruh Lingkungan Bisnis Terhadap Kinerja Perusahaan: Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi di Era Digital. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(10), 5579-5590.
- Kusuma, F. K. 2021. IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) BERBASIS KOMPETENSI DI ERA DIGITAL. *MEDIA BINA ILMIAH*.
- Larasati, S. 2011. Mencapai Keunggulan Kompetitif melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Media Wisata*, 6(1).
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349
- Lestari, N. A., & Shalihah, F. (2021). Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja SPBU Di Kota Yogyakarta. *Ahmad Dahlan Legal Perspective*, 1(1), 47-58.
- Marbun, J. 2020. Peranan Hubungan Industrial. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(1), 254-262.

- Martoyo, Soesilo, 2005. *Sumber Daya Manusia dalam Tinjauan Kinerja*, (Jakarta: Salemba Empat.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Taman Sidoarjo.
- Mathis Robert, and Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet I, Jakarta: Salemba Empat.
- Mckenna, Eugene, 2004. *The Essence: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Miftahudin, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 1-16.
- Mitrani, A, Daziel, M. And Fitt,D. (1992), *Competency Based Human Resource Management: ValuaDriven Strategies for Recruitmen, Development and Reward*; Kogan Page Limited London.
- Mitrofanova, EA, Konovalova, VG, & Mitrofanova, AE (2019). Peluang, Masalah dan Keterbatasan Transformasi Digital Manajemen SDM.
- Mitrofanova, EA, Konovalova, VG, & Mitrofanova, AE (2019). Peluang, Masalah dan Keterbatasan Transformasi Digital Manajemen SDM. Dalam V. Mantulenko (Eds.), *Prosiding Ilmu Sosial dan Perilaku Eropa* (hal. 1717-1727).
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Montolalu, Ricky, Lotje Kawet dan Nelwan. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.4 No.1 Maret 2016*. Diakses tanggal 24 Oktober 2018.
- MUDZAKIR, M. H., Handayani, S., & Ahmaturrahman, A. (2022). *Pengaturan Pembayaran Uang Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Yang Masih Berlangsung Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Muizu, W. O. Z., & Budiarti, L. (2017). Dampak Program Pelatihan terhadap Kompetensi Digital Karyawan PT. Belant Persada di Bandung.
- Mukarrama, M. 2022 Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Hotel Satria Wisata: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Muzaki, I. A., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Nelson, Neil, *Human Resource Management in Strenght Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York. 2004. h. 72.
- Ni Kadek Suryani, dkk, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktis Aplikatif). Nilacakra Publikatif, Cetakan Pertama. Bandung
- Nikodemus Maringan, 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, hal. 6
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, 2004. *Human Resource Management*, Irwin, USA.
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara TIMUR.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 2(1), 116–121.
- Palupi, M. (2017). Catatan studi evolusi manajemen sumberdaya manusia strategik. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(2), 190-199.
- Prasetya, Irawan dkk. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press, Jakarta.
- Priyono. 2014, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Zifatama Publisher, Taman Sidoarjo.
- Purwahid Patrik, 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994.
- Rachbin, Didik J, *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001).
- Ragawanti, E. (2014). Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Renaldo Potale, B., Lengkong, V., & Moniharapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.

- Rhaptalyani Herno Della, ddk, Kesehatan & Keselamatan Kerja Era Society 5.0, PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23.
- Rizka Maulinda, dan Dahlan, M. Nur Rasyid, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Volume 18, Nomor 3, Desember 2016, hal. 337-351
- Robert, M. L dan Jackson. J.H. (2002).Manajement Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selempar Empat.
- RoyChowdury, T., & Srimannarayana, M. (2013). Applicants’ Perceptions on Online Recruitment Procedures. *Management and Labour Studies*, 38(3), 185 –199.
- Rudi S., 2007, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Penerbit PPM, Jakarta.
- Rudianto, Arif Bondan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (persero) KCU Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Dikases tanggal 10 Januari 2019.
- Sari, E. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai.
- Sari, M. I. 2020. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV Putra Mina.
- Schein, Spanicquet, *Human Resource Quality and Competence*.<http://humanresource.com>. 2004. h. 14.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja (Anna (ed.)PT. Refika Aditama.
- Senen, S., Riyandi, F., Monika, M. W., Nurhayati, N., Yadi, R. I., & Komalasari, V. 2021. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Era Pandemi Covid 19. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 331-336.
- Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Bandung, CV. Nuasa Aulia, 2005, hlm. 17.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389– 395.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389– 395.

- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2001.
- Sondang P Siagian, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hal : 49 – 62
- Sri Hidayani dan Riswan Munthe, 2018. “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha” *Jurnal Mercatoria Universitas Medan Area*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2018, hal. 130
- Stephan, M., Uzawa S., Volini, E., Walsh, B., & Yoshida, R. 2016. *Digital HR: revolusi, bukan evolusi*. Di J Bersin, B. Dollar, N. Wakefield, D. Mallon, L. Monck, J. Stempel & S. Vijay (Eds.), *Tren Sumber Daya Manusia Global*.
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, hlm. 338.
- SUDALMA, S. (2021). KOMITMEN MANAJEMEN DALAM PENCEGAHAN KECELAKAAN KERJA. *JWPBPSDMD*, 1(2).
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram* Vol. 13 No. 1 April, 13(1), 13–20.
- Suma'mur, 2014 . *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. 2019. Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia. Teori; Kuisioner; dan Analisis data* Cetakan 1. CAPS Publishing, Yogyakarta.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34.
- Susilowati, S., & Farida, I. (2016). Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 3(02).
- Suwardana, H. 2017. *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*. JATI UNIK, Vol. 1 No. 2, 102-110
- Tarwaka, 2015. *Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Ergonomi (K3E) Dalam Perspektif Bisnis*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry George, 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Terjemahan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, GR, 2005. *Human Resource Management*, (Published by McGraw Hill, USA.

- Terry, GR, *Human Resource Management*, Published by McGraw Hill, USA, 2005, h. 96
- Thoha, Mifthah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tudaro, Sasono, 2004. *Sumber Daya Manusia: Manajemen Kerja*, (Jakarta: Pustaka Jaya.
- Tufa, N. 2018. Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).
- Ulpa, M., Rochmah, T. S., Garnida, A., & Nugroho, D. 2021. Rekrutmen pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Dirgantara Indonesia (Persero). *JIP (Jurnal Industri dan Perkotaan)*, 17(2), 1-5.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGarafindo Persada.
- Wardiningsih, S. S. (2011). Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial dalam Meminimisasi Konflik Industri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(1).
- Widorekno, R. A., Widorekno, R. A., & Supriyadi, S. 2021. Literasi Digital dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pertahanan yang Unggul. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 793-802.
- Winarti, E. 2018. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Perencanaan SDM*.
- Yona, M., & Della Yulita, C. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Advantage Supply Chain Management (Scm) Cabang Batam. *BENING*, 6(1), 256-269.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 742-747.
- Yudianta, E., & Erawati, N. M. A. (2012). Pengaruh Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1(1).
- Zin, S. M., Fazlin, N., Nik, H., Mat, R. C., & Alias, W. N. I. W. (2016). E-Recruitment Technology : The Effective Source of Recruitment. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(1s), 84 –89.

BIOGRAFI PENULIS



Dr. Ilham A. Gani, S.E., S.H., M.M., M.H lahir di Sape, 5 April 1982. Ahli Madya (Diploma III Manajemen Logistik) pada Sekolah Tinggi Teknologi Dirgantara Makassar (STTDM) pada Tahun 2002-2006. Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1-Manajemen) diperoleh pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE Bajjiminasa/Amkop) Makassar Tahun 2008, dan Gelar Sarjana Ilmu Hukum (S1-Ilmu Hukum) pada Fakultas Hukum Universitas Sawerigading Makassar Tahun 2019. Gelar Magister (S2-Manajemen) diperoleh dari Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar Tahun 2012, Gelar Magister Hukum pada Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar pada tahun 2021, dan Gelar Doktor Ekonomi Islam (S3-Ekonomi Islam) dari Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada Tahun 2014.

Penulis bekerja sebagai Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada Program (S1) Perbankan Syariah dan Dosen Luar Biasa (LB) pada STIE Amkop Makassar dan Program Pascasarjana (S2-Magister Manajemen) STIE-AMKOP Makassar. Selain itu, penulis memiliki pengalaman mengajar di berbagai Universitas di Kawasan Timur Indonesia, dan berbagai pelatihan teknis dan profesi seperti (pendidikan khusus profesi advokat (PKPA) yang di adakan oleh Perhimpunan Advokat Indonesia (Peradil) yang bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar). Selain itu, penulis sebagai Ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Advokat Bangsa Indonesia (ABI) Sulawesi Selatan Periode (2021-2024) dan Advokat/pengacara (Aktif), konsultan hukum, konsultan hukum ekonomi syariah dan memberikan pendampingan hukum untuk masyarakat tidak mampu dalam hukum keperdataan, pidana, tata usaha negara, hukum kewarisan maupun sengketa ekonomi syariah.

Perencanaan Dan Pengembangan **SUMBER DAYA MANUSIA**

(Teori, Kebijakan dan Praktik Berbasis Kompetensi di Era Digitalisasi)

Sejalan dengan perkembangan zaman era digitalisasi maka perusahaan dan organisasi harus menempatkan sumber daya manusia menjadi prioritas atau human capital. Akibat dari perkembangan teknologi yang dinamis sehingga model bisnis menjadi berubah di dunia digital modern dan pada akhirnya mengharuskan perusahaan dan organisasi perlu merevitalisasi komponen perusahaan seutuhnya. Kegiatan dan implementasi teknologi baru mengakibatkan perubahan dari fungsi spesialis kemudian bertransformasi sebagai konsekwensi dari digitalisasi.

Isu SDM merupakan kajian hangat para akademisi yang memunculkan berbagai macam persepsi dan penafsiran sehingga munculnya Omnibus Law UU cipta Kerja masih menyimpan sorotan dan kekecewaan terhadap kedaulatan SDM yang dianggap telah mengeksploitasi hak-hak ketenagakerjaan hal ini menyebabkan fungsi UU Omnibus Law tidak berjalan sebagaimana mestinya.